

Tariffpolitisk program

Innhold

.....	1
Tariffpolitisk program	2
Mål 1: Høy kompetanse skal lønne seg	2
Virkemiddel 1: Lønnsforhandlinger nær dem det gjelder	2
Virkemiddel 2: Beholde lektortittelen	3
Virkemiddel 3: Karriere i klasserommet	4
Virkemiddel 4: Økt lønn for mer ansvar og flere oppgaver	4
Virkemiddel 5: Bedre honorar for sensoroppdrag	4
Mål 2: Fornuftig og fleksibel arbeidstid	5
Virkemiddel 6: Undervisning som kjerneoppgaven	5
Virkemiddel 7: Nok tid til selvstendig arbeid	5
Virkemiddel 8: Beholde det sentrale årsrammesystemet for undervisning	5
Virkemiddel 9: Stanse timekutt	6
Virkemiddel 10: Tidstyver må bort	6
Virkemiddel 11: Skille mellom skoleslagene	6
Virkemiddel 12: Forhandlingsrett om arbeidstid på skolen	6
Virkemiddel 13: Riktig utstyr	7
Mål 3: Reell medbestemmelse	7
Virkemiddel 14: Avtalefestet rett til medbestemmelse	7
Virkemiddel 15: Kompensasjon i ekstraordinære situasjoner	7
Virkemiddel 16: Forhandlingsrett	8
Virkemiddel 17: Drøftings- og informasjonsrett	8
Virkemiddel 18: Kompetente tillitsvalgte og arbeidsgivere	9
Virkemiddel 19: Tid til tillitsvalgtarbeid	9

Tariffpolitisk program

Norsk Lektorlags viktigste oppgave er å arbeide for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, som er regulert i lov- og avtaleverk. Tariffavtalene er framforhandlet mellom de sentrale partene i arbeidslivet, som er arbeidstakernes og arbeidsgivernes hovedorganisasjoner. Norsk Lektorlag får gjennom medlemskapet i Akademikerne rettigheter som part i en rekke tariffavtaler. De fleste av våre medlemmer i skolen er omfattet av avtalene med enten Oslo kommune eller KS (som gjelder for alle kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo). Vi har også tariffavtaler for våre medlemmer i statlig og privat sektor.

Hovedavtalen gir de grunnleggende spillereglene for partene i arbeidslivet – arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Hovedavtalen inngås mellom partene på nasjonalt nivå, for å gi best mulig grunnlag for samarbeid og gode prosesser på alle nivåer ned til arbeidsplassnivå. Hovedavtalen regulerer hvordan forhandlinger skal skje, og medbestemmelsen de tillitsvalgte skal ha i virksomheten. Samarbeid bygges på tillit, der partene gjensidig anerkjenner at man har ulike roller. Hovedavtalen er laget for å gi tillitsvalgte og arbeidsgivere et nyttig verktøy. Den skal bidra til godt samarbeid mellom partene sentralt, og lokalt på arbeidsplassen.

Hovedtariffavtalen regulerer i stor grad arbeidstakernes rettigheter. Lønn og arbeidstid er regulert i de aller fleste tariffavtaler, men avtalene beskriver også hvordan lokale forhandlinger skal gjennomføres. I tillegg regulerer de permisjon, ferie, pensjon, kvalifikasjonskrav til stilling og kompetanseheving.

For undervisningspersonalet i KS og Oslo kommune er regulering av arbeidstiden skilt ut i egne særavtaler. Arbeidstidsavtalene regulerer blant annet arbeidstid på skolen, tid til undervisning, kontaktlærertillegg og tidsressurspott.

Tariffpolitisk program er inndelt i tre hovedmål: «Høy kompetanse skal lønne seg», «Fornuftig og fleksibel arbeidstid» og «Reell medbestemmelse». Hovedmålene har hver sine virkemidler for å oppnå målene.

Mål 1: Høy kompetanse skal lønne seg

Lektorenes lønnsnivå skal gjenspeile at arbeidsgiveren verdsetter høy faglig kompetanse. Utdanning skal lønne seg også når du jobber med undervisning. Lektorenes lønn skal konkurrere med stillinger som har sammenlignbart utdanningsnivå, både i offentlig og privat sektor.

Mange lektorer har i dag forlatt skolen for å tilby sin arbeidskraft til andre arbeidsgivere. Samtidig er det mangel på utdannet arbeidskraft i undervisningssektoren. For å møte lærermangelen ansetter arbeidsgivere ufaglærte og undervisningspersonale uten nødvendige kvalifikasjoner.

Gjennom de siste tjue årene har lektorene hatt en dårligere lønnsutvikling enn andre sammenlignbare yrkesgrupper. Med dagens lønssystem i skolen får ikke lektorene god nok uttelling for utdanningen de har tatt. For å gi lektorene en anstendig lønnsutvikling og for å rekruttere og beholde høyt utdannet undervisningspersonale mener Norsk Lektorlag det er nødvendig å ta i bruk andre virkemidler enn sentrale forhandlinger i kapittel 4 i KS og det detaljerte lønssystemet i Oslo kommune. Et bedre alternativ er forhandlingsystemet Akademikerne har etablert i lønnskapittel 5 i KS og i staten. Der brukes kollektive lokale lønnsforhandlinger for å gi bedre tjenester og rekruttere og beholde akademikere ved hjelp av konkurransedyktig lønn.

Virkemiddel 1: Lønnsforhandlinger nær dem det gjelder

Dagens lønssystem i undervisningssektoren i KS og Oslo kommune er sentralt. Det vil si at lønnen forhandles av de sentrale partene for alle samtidig, uavhengig av lokale forhold og behov. Dagens system gjør det vanskelig å gi lønnstillegg til ansatte med mer enn seks års utdanning og ansatte med mer enn 16 års ansiennitet. Når undervisningspersonalet i tillegg nedprioriteres i de sentrale lønnsoppgjørene år etter år, er det nødvendig å endre systemet.

Vi trenger virkemidler som kan løfte lønnsnivået og ta igjen lønnssetterslepet. 15 000 medlemmer i andre Akademiker-foreninger i kommunal sektor har fått langt bedre lønnsvekst ved å forhandle all lønn lokalt i hvert tariffoppgjør. Resultatet er at lektorene har sakkert akterut og fått betydelig svakere lønnsutvikling enn både leger, arkitekter, sivilingeniører, men også grupper med kortere utdanning i kommunesektoren.

Kollektive lokale lønnsforhandlinger skal ha disse kjennetegnene:

- Forhandlingene er frie og er gjennomført lokalt, enten kommunalt/fylkeskommunalt eller på arbeidsplassnivå med arbeidsgiveren og lokale tillitsvalgte som likeverdige forhandlingsparter, avhengig av lokale forhold. Det skal ikke legges sentrale føringer for forhandlingene. Det skal tas hensyn til en total situasjon, både fylkeskommunen/kommunens økonomi og behov og andre sammenlignbare tariffområder.
- Norsk Lektorlags tillitsvalgte får gode rammevilkår til å forberede seg til forhandlingene. Forberedelser innebærer mulighet for skolering, tid til å prioritere og utforme forslag til kriterier og forankre dette i sin medlemsmasse. Kriteriene tar utgangspunkt i Norsk Lektorlags politikk og kan for eksempel knyttes til karriereveier og etter- og videreutdanning.
- I drøftingsmøtet blir partene enige om objektive og forutsigbare kriterier som tar utgangspunkt i den lokale lønnspolitikken. Lønnspolitikken og kriteriene skal være kjent i god tid for alle – dette er arbeidsgiverens ansvar.
- Kriteriene bør legges til rette for å rekruttere og beholde arbeidskraft med riktig kompetanse. Kriteriene må være gjort kjent i god tid for alle ansatte og bidra til å gi en retning og lønnsutvikling både på lang og kort sikt.
- Partene lokalt forhandler om den økonomiske rammen. Det er ingen sentralt gitt pott slik dagens lokale lønnsforhandlinger i skolesektoren har.
- Både generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg kan avtales.
- En tvisteløsning som er vanlig å bruke i kollektive lokale forhandlinger, er en uavhengig lokal nemnd som skal behandle partene som likeverdige. Nemnda består av en uavhengig rettsoppnevnt dommer, samt én fra hver part.
- Lønssamtaler med den enkelte arbeidstakeren brukes aktivt for å ansvarliggjøre arbeidsgiveren og øke bevisstheten om lønnsutviklingen.
- Tillitsvalgte har mulighet for støtte fra Norsk Lektorlags organer i forhandlingene.
- Forslag til kriterier til bruk i lokale forhandlinger ligger tilgjengelig for tillitsvalgte på Norsk Lektorlags nettsider.

Norsk Lektorlag mener:

- 1.1 Norsk Lektorlags medlemmer må sikres en høyere lønn og bedre lønnsutvikling.
- 1.2 Norsk Lektorlags medlemmer må ha et lønssystem med kollektive lokale forhandlinger, som andre kommunalt ansatte med tilsvarende utdanningsnivå. Fram til systemendringen er gjort, kreves lønnen hevet i nåværende system.
- 1.3 Mulighetene må bedres for å gjennomføre ekstraordinære forhandlinger i sammenheng med kompetanseheving eller for å rekruttere og beholde arbeidskraft.

Virkemiddel 2: Beholde lektortittelen

Lektortittelen har lange tradisjoner og er tett knyttet til universitetenes disiplinaryfag og undervisning hos de eldste elevene. Kompetansekravene for lektorstillingen er regulert i tariffavtalene. For å bli plassert i stillingskoden lektor må du ha minst 300 studiepoeng inkludert mastergrad og PPU.

Norsk Lektorlag mener:

- 2.1 Stillingskodene skal vise at det er ulik faglig profil og fordypning i de ulike utdanningene.
- 2.2 Lektortittelen beholdes som i dag for lærere med hovedfag/mastergrad og PPU eller mastergrad fra de integrerte lektorprogrammene.
- 2.3 Det opprettes en egen tittel og stillingskode for lektorer med doktorgrad.

Virkemiddel 3: Karriere i klasserommet

Lektorer som ønsker å utvikle seg, har i dag få muligheter til å gjøre karriere i skolen uten å måtte forlate klasserommet. De vanligste karriereveiene for lektorer i dag er enten i skoleledelsen eller å bytte yrke.

Norsk Lektorlag mener:

- 3.1 Det bør utvikles karrierer for lærere og lektorer som vil bli værende i klasserommet.
- 3.2 Veilederoppdrag for praksisstudenter og nyutdannede bør gis til kolleger med relevant kompetanse og kompenseres med lønnsmidler.
- 3.3 Lærerspesialistordningen bør utvides for å framheve faglig kompetanse og erfaring. Dette kan være sensorspesialist og mentorspesialist.
- 3.4 Det trengs bedre systemer for at kompetansehevende tiltak kan etterfølges av muligheter for karrierefremmende virkemidler som økt lønn, ansvar eller oppgaver.
- 3.5 Kollektive lokale forhandlinger er et godt virkemiddel for å utvikle karrieremuligheter og beholde lektorer i klasserommet.
- 3.6 Pensjonssystemet og arbeidsbetingelser skal gjøre det attraktivt å stå lenge i klasserommet.

Virkemiddel 4: Økt lønn for mer ansvar og flere oppgaver

Tariffavtalene regulerer tilleggsoppgaver som blant annet kontaktlærer eller rådgiver. Det er åpent for å avtale andre lokale funksjoner. Hvor mange oppgaver en kontaktlærer skal ha, er ikke regulert. Lærere og lektorer opplever kontaktlærerfunksjonen som en stadig større arbeidsbelastning. I Oslo kommune øker lønnstillegget med antall elever du har ansvar for, mens arbeidstidsavtalen i KS-området (SFS 2213) har ingen slik regulering.

Norsk Lektorlag mener:

- 4.1 Funksjonstillegget for kontaktlærere må heves for å godtgjøre oppgavene.
- 4.2 Tiden avsatt til kontaktlærer må oppjusteres for å samsvare med oppgavene.
- 4.3 Det må opprettes fagspesifikke funksjoner som sikrer et sterkt fagmiljø på skolen.
- 4.4 Faglig undervisningsledelse bør styrkes framfor administrative stillinger.

Virkemiddel 5: Bedre honorar for sensoroppdrag

Norsk Lektorlag vil bevare og styrke eksamensordningene. Skolen trenger den kvalitetssikringen som sentralgitte eksamener og godt kvalifiserte eksterne sensorer gir. Sensorarbeid er vesentlig for vurderingsarbeidet og et viktig bidrag for å opprettholde et høyt faglig nivå i skolen. Det forutsetter gode rammevilkår og god kvalitetssikring av sensorarbeidet.

Sensorer til sentralt gitt eksamen er oppdragstakere, ikke arbeidstakere. Staten ved statsforvalteren er oppdragsgiver. Satsene for sentralt gitt eksamen baseres på lønn for lektorer i hovedtariffavtalen for staten. Tiden du får for å sensurere hver besvarelse, skal drøftes årlig mellom arbeidstakerpartene og Utdanningsdirektoratet. Ved lokalt gitt muntlig eksamen er kommunen eller fylkeskommunen arbeidsgiver. Satsene er regulert i KS / Oslo kommunes hovedtariffavtale. Tid satt av til sensurering av lokalt gitt eksamen drøftes årlig av de lokale partene på kommunalt eller fylkeskommunalt nivå.

Norsk Lektorlag mener:

- 5.1 Det må være kompetansekrav for sensorer.
- 5.2 Sensorgodtgjørelsen må heves til et nivå som er sammenlignbart med honorarer gitt til yrkesgrupper med tilsvarende kompetanse.
- 5.3 Tid avsatt til å sensurere hver besvarelse må oppjusteres, blant annet for nye eksamensformer med flere hjelpemidler tilgjengelig.
- 5.4 Det må være reelle drøftinger og forhandlinger om sensorgodtgjørelsen i god tid før eksamen.
- 5.5 Betingelsene for sensorarbeid må være lett tilgjengelige.
- 5.6 Tid må frigjøres for å kunne delta på sensorskolering og fellessamlinger.

Mål 2: Fornuftig og fleksibel arbeidstid

Elevene trenger en skole der undervisningen prioriteres høyest. Elevenes opplæring skal ikke bære preg av at lærerne får et stadig økende arbeidspress på grunn av oppgaver som ikke er direkte knyttet til undervisningen. Lektorer og lærere må holde seg oppdatert på fag og endringer i skolen, holde tritt med den digitale utviklingen og samtidig møte økende rapporterings- og dokumentasjonskrav. På toppen av dette krever store og langvarige endringsprosesser i skolen mye ekstra arbeid og innsats av undervisningspersonalet.

Norsk Lektorlag mener at arbeidstidsavtalen mye tydeligere enn i dag må skjerme tid til undervisning og lærernes behov for selvstendig undervisningsrettet arbeid. Norsk Lektorlags undersøkelser viser at lektorer trenger tid til for- og etterarbeid for å bevare kvaliteten i undervisningen. Lektorene rapporterer at de pålegges stadig flere arbeidsoppgaver som tar tid fra undervisningsplanleggingen.

Virkemiddel 6: Undervisning som kjerneoppgaven

Å gi elevene god undervisning er skolens hovedoppgave. Våre medlemmer rapporterer om at de bruker stadig mer tid til pålagt arbeid som oppleves som unyttig, og fellesmøter som ikke er direkte knyttet til undervisning. Det går på bekostning av kvaliteten i undervisningen.

Norsk Lektorlag mener:

- 6.1 Det må komme tydelig fram i avtaleverket at undervisning er skolens hovedoppgave.
- 6.2 Tid til undervisning må skjermes.
- 6.3 Skoleutvikling og innhold i fellesmøter må forankres blant de ansatte og tillitsvalgte.
- 6.4 Lærerens arbeidsår må følge elevenes skoleår for å sikre elevene god oppfølging gjennom skoleåret.
- 6.5 Den sentrale sikringen av lærerårsverket på 1687,5 timer må beholdes.

Virkemiddel 7: Nok tid til selvstendig arbeid

Skal elevene få undervisning og tilbakemeldinger av høy kvalitet, må læreren ha nok tid til selvstendig arbeid. Deler av undervisningens for- og etterarbeid krever konsentrasjon og ro som forsvinner når stadig flere felles aktiviteter legges til tiden som er avsatt til planlegging, vurdering og tilbakemeldinger.

Norsk Lektorlag mener:

- 7.1 Lærerens autonomi er avgjørende for kvaliteten på arbeidet.
- 7.2 Tid til selvstendig styrt arbeid må skjermes. Det gjelder også i den avtalte arbeidstiden på skolen. Det skal være tid til faglig oppdatering.
- 7.3 Fagsamarbeid skal styres av læreren.

Virkemiddel 8: Beholde det sentrale årsrammesystemet for undervisning

Årsrammene for undervisning regulerer hvor mange undervisningstimer undervisningspersonalet har i en full stilling. Størrelsen på årsrammene er basert på fagenes egenart. De angir hvor mye for- og etterarbeid som er beregnet for de ulike skolefagene, og er et verktøy for å beregne stillingsstørrelser og godtgjøring for vikartimer. Det er viktig å bevare den sentrale sikringen i årsrammesystemet.

Våre medlemmer rapporterer om at antallet elever i klassene øker. Dette fører til økt arbeidsmengde uten at det blir kompensert med tid eller penger.

Norsk Lektorlag mener:

- 8.1 Årsrammene må beholdes for å sikre fagenes egenart og regulere lærernes arbeidsmengde.
- 8.2 Årsrammene må speile arbeidsmengden i de enkelte fagene.
- 8.3 Klassens størrelse og kompleksitet må påvirke størrelsen på årsrammen.

Virkemiddel 9: Stanse timekutt

Elevene har etter læreplanens forskrift rett på et visst antall undervisningstimer i hvert fag hvert skoleår. Det er dokumentert at timekutt er et utbredt problem. Timekutt betyr at arbeidsgiveren planmessig fratrukk elevene undervisningstimer, men elevene skal likevel undervises og vurderes i alle kompetansemål. For lærerne fører timekutt til at arbeidsbyrden i hvert fag økes. I tillegg pålegges de enda mer undervisning i andre klasser eller andre ekstra arbeidsoppgaver. Mange opplever at disse oppgavene blir gitt uten at de planlegges. Denne praksisen må opphøre.

Undervisningsbegrepet er ikke definert. Det er en av årsakene til at timekutt praktiseres.

Norsk Lektorlag mener:

9.1 Undervisningsbegrepet må defineres som arbeid sammen med elever som:

- tar utgangspunkt i fagets læreplaner
- er en del av underviserens pedagogiske opplegg
- medfører for- og/eller etterarbeid
- danner grunnlag for vurdering i faget

9.2 Lektorer og lærere som er satt til å undervise etter alle kompetansemålene i et fag, må råde over alle timene fagets læreplan legger opp til.

9.3 Ordningen der lærerens beskjeftegjelse som ikke passer inn i årsrammen for fagene, ikke planlegges, må reguleres.

9.4 Det må ikke være mulig for arbeidsgiveren å kutte i antall timer i læreplanen.

Virkemiddel 10: Tidstyver må bort

Det er blitt foreslått mange tiltak for å lette lærernes arbeidsbyrde, men få av dem er gjennomført. Samtidig innføres nye digitale løsninger som skaper frustrasjon og unødvendig ekstraarbeid. I tillegg krever skolen stadig mer rapportering og dokumentasjon som ikke støtter undervisningen.

Norsk Lektorlag mener:

10.1 Digitale løsninger i skolen må alltid lette lærernes arbeidsbyrde og aldri være en tidstyv.

10.2 Den enkelte læreren skal ha så få rapporteringskrav som mulig.

10.3 For å avlaste lærere må skolen ansette nok personale til å utføre oppgaver som ikke er direkte knyttet til undervisning.

Virkemiddel 11: Skille mellom skoleslagene

Arbeidshverdagen i videregående, i grunnskolen og i voksenopplæringen er ulik. Det er ulikt antall og ulik størrelse på faggrupper eller team, antall elever man underviser, forskjellige behov for oppfølging og kontakt med foresatte.

Tilbakemeldinger og faglig oppfølging av hver enkelt elev krever tid. I tillegg krever det faglige nivået at lektorer og lærere holder seg oppdatert i sine undervisningsfag.

Norsk Lektorlag mener:

11.1 Grunnskolen, videregående skole, voksenopplæringen og fagskolen trenger separate arbeidstidsavtaler.

11.2 Arbeidstidsavtalen må ta hensyn til skoleslag og fagenes egenart, og gi underviseren nok sammenhengende tid til konsentrasjonskrevende arbeid.

Virkemiddel 12: Forhandlingsrett om arbeidstid på skolen

Arbeidstid på skolen og antall planleggingsdager skal avgjøres i forhandlinger mellom likeverdige lokale parter. Retten til å drøfte innholdet i planleggingsdager og annen felles tid på skolen må tydeliggjøres i avtalen.

Norsk Lektorlag mener:

12.1 Det skal være lokale forhandlinger om arbeidstid på skolen og arbeidsårets lengde.

- 12.2 Den sentrale avtalen må understreke retten til å drøfte innholdet i planleggingsdagene.
- 12.3 Planleggingsdagene må i større grad innrettes slik at lærerne kan planlegge egen undervisning.
- 12.4 De lokale arbeidstidsforhandlingene må være en anledning til å drøfte andre problemstillinger knyttet til arbeidstid.

Virkemiddel 13: Riktig utstyr

Det er arbeidsgiverens ansvar at lærere og lektorer har det utstyret de trenger for å kunne utføre god undervisning og annet arbeid. De fysiske forholdene på skolen skal være egnet. Det gjelder også for arbeid som gjøres utenfor skolen. De fleste lærere bruker i dag eget digitalt utstyr som mobiltelefon og bredbånd i dialog med elevene, ofte uten kompensasjon.

Norsk Lektorlag mener

- 13.1 Undervisningspersonalet må disponere gode arbeidsrom og utstyr som letter arbeidet.
- 13.2 Skolen må ha nok tilgjengelige lokaler der lektorer og lærere kan utføre konsentrasjonskrevende arbeid.
- 13.3 Arbeidsgiveren må finansiere bredbånd, mobiltelefon og annet utstyr som brukes til digitalt arbeid.
- 13.4 Arbeidsgiveren må sette av nok ressurser til innkjøp av læremidler. Digitale læremidler skal ikke brukes som et middel for innsparing.
- 13.5 Den enkelte læreren skal ikke pålegges å lage eller sammenstille læremidler selv.

Mål 3: Reell medbestemmelse

Partssamarbeidet er en sentral del av den norske modellen. Det vil si at arbeidsgivere og arbeidstakere blir enige om lønns- og arbeidsvilkår ved å forhandle og drøfte. Vi har en felles interesse av å skape en god skole, og medbestemmelse er en viktig del av dette. Samarbeidet må respekteres, opprettholdes og videreutvikles, både lokalt og sentralt. Samarbeidet baseres på tillit og gjensidig forståelse for at partene har ulike roller, og at maktbalansen er ujevn.

Hovedavtalen i KS-området sier at «Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsteden slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte». Dette forplikter både arbeidsgiveren og tillitsvalgte. I KS-området har alle tillitsvalgte like rettigheter, og du er definert som tillitsvalgt når du er valgt/utpekt av medlemmene, uavhengig av antall medlemmer.

Oslo kommune har egne sperregrensener for forhandlingsrett og medbestemmelse. Der er ikke Norsk Lektorlag part i arbeidstidsavtalen sentralt. Det betyr at Norsk Lektorlag heller ikke har rett til å forhandle på skolenivå, uavhengig av antall medlemmer på skolen. Tillitsvalgte har heller ikke formell rett til medbestemmelse hvis de ikke organiserer minst 20 prosent av de ansatte på skolen. Norsk Lektorlag mener systemet i Oslo kommune er udemokratisk.

Virkemiddel 14: Avtalefestet rett til medbestemmelse

Partssamarbeid har som hovedmål å sørge for bedre tjenester for innbyggerne. Alle som er fagorganiserte, skal ha rett til å være representert i dette samarbeidet. Oslo kommune er den eneste kommunen i landet der det ikke er partsrettigheter for alle lærerorganisasjoner i arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet. Det er ikke reell organisasjonsfrihet i skolen før alle lærerorganisasjoner får fulle partsrettigheter, uavhengig av størrelse.

Norsk Lektorlag mener:

- 14.1 Sentrale avtaler må inkludere alle parter som er tilsluttet en hovedsammenslutning og har interesser på området.
- 14.2 Alle avtaler må gi like rettigheter til alle organisasjoner i fylkeskommunen, kommunen eller arbeidsplassen som har interesser på området.

Virkemiddel 15: Kompensasjon i ekstraordinære situasjoner

Arbeidstidsavtalen er laget for en normalsituasjon. Når samfunnet settes i en ekstraordinær situasjon som gjør at rammevilkårene for lærere endres og de må jobbe ekstra, tar ikke alltid arbeidstidsavtalen høyde for dette. Arbeidstidsavtalen må kompensere for merarbeid i ekstraordinære situasjoner.

Norsk Lektorlag mener:

- 15.1 Ved ekstraordinære situasjoner i samfunnet som påvirker arbeidsvilkårene på skolen, skal arbeidsgiveren sørge for at partene så raskt som mulig kommer sammen for å finne gode lokale løsninger.
- 15.2 Ved ekstraordinære situasjoner som krever at lærere og lektorer må gjøre ekstra arbeid eller får mer belastende arbeidssituasjoner, skal dette kompenseres med ekstra lønn/avspasering, en forholdsmessig reduksjon i arbeidsoppgavene eller en kombinasjon av disse.
- 15.3 Dersom skolen og skolens ansatte får endrede rammebetingelser for undervisning og/eller vurdering, endrede arbeidsplaner eller liknende med mindre enn to ukers varsel, må de berørte lærerne kompenseres for merarbeidet det medfører.

Virkemiddel 16: Forhandlingsrett

Forhandlinger kjennetegnes ved at likeverdige parter sammen kommer fram til en løsning som alle parter kan akseptere. Etter forhandlinger skriver partene protokoll. Protokollen har en viktig formell status i forholdet mellom partene, og det skal skrives enighets- eller uenighetsprotokoll etter endte forhandlinger. Tvisteløsningene i forhandlinger står i avtaleverket.

Norsk Lektorlag mener:

- 16.1 Norsk Lektorlag skal ha forhandlingsrett om vilkår som gjelder deres medlemmer.
- 16.2 Arbeidsgiveren og arbeidstakeren må respektere forhandlingsplikten. Det skal være reelle forhandlinger når avtalene tilsier det.
- 16.3 Det må settes av god tid til forhandlinger og forberedelser.
- 16.4 Det må sikres gode tvisteløsninger, både i lønns- og arbeidstidsforhandlinger.
- 16.5 Det skal skrives protokoller etter forhandlinger, og alle involverte parter har rett til å skrive sine merknader gjennom protokolltilførsler.

Virkemiddel 17: Drøftings- og informasjonsrett

Medbestemmelsesmøter er grunnlaget for samarbeidet mellom partene lokalt. Arbeidsgiveren har plikt til å gi tillitsvalgte relevant informasjon så tidlig som mulig. Ved drøfting skal tillitsvalgte kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiveren treffer en avgjørelse. Etter drøftings- og informasjonsmøter skal det skrives referat. Uformell kontakt er også verdifullt for å forebygge misforståelser og konflikter.

Norsk Lektorlag mener:

- 17.1 Arbeidstakeren og arbeidsgiveren har rett og plikt til å gjennomføre reelle drøftinger når lov eller avtale tilsier det.
- 17.2 Arbeidsgiveren skal innkalle til jevnlig medbestemmelsesmøter i god tid. I innkallingen skal det stå hva som er drøftingssaker, og hva som er informasjon.
- 17.3 Det må settes av tid til drøfting og informasjon.
- 17.4 Alle parter skal høres, og alle tillitsvalgte skal få nødvendig informasjon så tidlig som mulig.
- 17.5 De tillitsvalgte må ha god mulighet for uformell kontakt med arbeidsgiveren, men det må ikke føre til en skjev fordeling av informasjon eller påvirkning.
- 17.6 Det skal skrives referater etter drøftings- og informasjonsmøter som gir nødvendig informasjon, også om partenes innspill. Arbeidsgiveren skal orientere de tillitsvalgte om hvilke avgjørelser som er tatt, i etterkant av drøftingsmøter.

Virkemiddel 18: Kompetente tillitsvalgte og arbeidsgivere

Partssamarbeidet styrkes når tillitsvalgte og arbeidsgivere har god rolleforståelse og kompetanse. Arbeidsgiveren må legge til rette for at tillitsvalgte får opplæring i relevant lov- og avtaleverk. Det er svært viktig at arbeidsgiveren anerkjenner og prioriterer kunnskap om partsarbeidet.

Norsk Lektorlag mener:

- 18.1 Tillitsvalgte må ha rett til permisjon med lønn for å delta på kurs som er nødvendige for å kunne utføre sin tillitsvalgtfunksjon.
- 18.2 Norsk Lektorlags tilbud og den tillitsvalgtes behov er førende for hvordan arbeidsgiveren skal legge til rette for at den tillitsvalgte kan delta på kurs.
- 18.3 Tillitsvalgte lektorer skal få tilbud om vikar i undervisningen når de er på kurs.
- 18.4 Arbeidsgiveren og de tillitsvalgte må jevnlig, både sammen og hver for seg, få opplæring i avtaleverkets innhold, intensjoner og praktisering for å sikre et godt partssamarbeid.

Virkemiddel 19: Tid til tillitsvalgtarbeid

For at de tillitsvalgte skal kunne utøve sin rolle i partssamarbeidet lokalt, må de få tid og rom til å utføre sine oppgaver. Avtaleverket regulerer tillitsvalgtes rett til frikjøp og permisjon for å delta i viktige organer og kurs. Arbeidsgiveren er forpliktet til å følge avtaleverket. Arbeidsgiveren må ta ansvar for at tillitsvalgte får nok frikjøp til å ivareta sine forpliktelser.

Norsk Lektorlag mener:

- 19.1 Tillitsvalgte må få:
 - permisjon med lønn for å delta i møter og forhandlinger med arbeidsgiveren
 - permisjon med lønn for å delta i Norsk Lektorlags sentrale organer
 - tid og rom til medlemsmøter
- 19.2 Arbeidsgiveren skal legge til rette for at tillitsvalgte får utføre sine oppgaver.
- 19.3 Arbeidsgiveren skal så langt det er mulig, legge til rette for at tillitsvalgtarbeid ikke går ut over undervisningen.
- 19.4 Tillitsvalgte må få reduksjon i undervisning for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt.